



文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」

女性研究者

人材不足戦国時代を

乗り越える

令和6年度  
事業報告書

DIVERSITY

## ◆ごあいさつ

1



金沢大学長

和田 隆志

金沢大学は「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」という基本理念に立脚し、「金沢大学未来ビジョン『志』」を掲げ「オール金沢大学で『未来知』により社会に貢献する」ことを目指しています。その実現には、学生・教職員に加え、卒業生・修了生、地域住民や産業界などの多くのステークホルダーの皆様とともに取り組むことが重要であると考えています。年齢、性別、国籍など属性が異なる多様な人材が、お互いを尊重し合い、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる環境が必要です。

本学では、ダイバーシティ環境の整備推進に全学を挙げて取り組んでおります。文部科学省の科学技術人材育成費補助事業の採択も得て、さらに活動を大きく展開させています。「金沢大学ダイバーシティ推進基本理念」に則り、女性研究者等の支援、外国人研究者・留学生の支援、LGBTQ+等の多様な背景や、障がいのある方々への支援に力を注ぎ、個性と能力を十分に発揮できる環境構築を進めています。また、関係機関等との連携を深めながら、広域の連携事業も実施しております。令和6年4月には、これまでのダイバーシティ推進機構の役割・活動を整理した上で、教育・研究を担う部門を新設いたしました。2023年のノーベル生理学・医学賞を受賞されたカタリン・カリコ先生の講演会を実施できたのはその大きな成果のひとつです。多様な構成員への支援を拡充するとともに、その成果をもって国内外の社会に貢献してまいります。

私が強い信念とするのは、「人こそ宝、財産」です。誰もが自分らしく活躍できる環境づくりに、引き続き尽力してまいります。本報告書が本学の活動へのご理解を深める一助となることを祈念するとともに、今後ともご支援ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

2

女性研究者の裾野拡大・採用拡大



金沢大学副学長（ダイバーシティ推進担当）

金沢大学ダイバーシティ推進機構長

長谷部 徳子

金沢大学では、平成13年度に男女共同参画推進委員会を設置して以来、意欲ある女性研究者が活躍できる環境の整備や、北陸地域におけるネットワーク(HWRN)の構築に取り組んでまいりました。また女性研究者の割合や採用比率の目標値を設定し、女性限定公募を活用することによる目標値クリアを目指してまいりましたが、まだまだ優秀な女性人材の掘り起こしが足りていないと実感しています。

令和3年度に採択していただきました「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」では、海外派遣や大型研究費申請支援等、直接的な支援により女性研究人材の育成を加速するとともに、より幅広いダイバーシティ環境の実現が女性研究者の活躍促進には不可欠との考えから、男性の育児休業取得促進や、これまで構築した人的ネットワークやICTを活用することによる研究人材交流の活性化に取り組んでいます。また機構として多様なアンケートを実施し、学内の要望の掘り起こしにも努めてまいりました。構成員の皆さまにはご協力をいただき、改めて御礼申し上げます。令和4年度までの成果に基づくダイバーシティ事業の中間評価では、目標の一つとして掲げていた女性研究者割合を下回り、厳しい評価を受けましたが、男性の育児休業の取得率は目標を大きく上回る46.8%(令和5年度実績)となり、一定の成果ができています。ただし、ワークライフバランスアンケートによれば、育児休業の取得に関し更なる課題も浮きぼりになっています。

今後も女性研究者割合が増加しない要因を一つ一つ吟味しながら取組の効果を評価し、研究者にとってより良いダイバーシティ研究環境を当たり前にし、優秀な女性研究者が生き生きと活躍できる大学たるべく、努力を続けていきます。女性が活躍できる大学は、若手研究者や外国人研究者など、多様な人材の活躍を後押しできる大学です。HWRNや全国ダイバーシティネットワークと協調・協働することにより、北陸地域全体、ひいては我が国のダイバーシティ環境の実現につながることを目指したいと思っております。今後とも本事業の取組にご支援を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

3

より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けた意識啓発・行動改革

# ◆ 事業概要

## 女性研究者 人材不足戦国時代を 乗り越える

北陸地域の女性研究者の活躍推進を牽引してきた金沢大学の実績を基盤に、女性研究者の研究力強化とそれによる上位職登用推進、女性研究者の裾野拡大・採用拡大、より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けた意識啓発・行動改革のための取組を実施し、女性研究人材育成と活躍環境の最適化を目指します。

**女性研究者の裾野拡大・採用拡大**

**大学間人材交流調査会議**  
全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロックの参画機関と協同し、女性研究者の別居滞の解消や別居滞世帯への支援策を議論するための調査と会議を実施します。

**博士後期課程女子学生育成**  
金沢大学の「次世代精鋭人材創発プロジェクト」による経済支援に加え、博士後期課程女子学生のキャリア形成や研究推進に対するサポート体制を構築します。

**ICTを活用したクロスアポイントメント制度**  
多様な女性研究人材の採用の拡大や、育児・介護休業中の代替確保の容易化に向け、ICTを活用したクロスアポイントメント制度を構築します。

**分野別研究人材交流会支援**  
産官学の人材交流を活性化するため、所属する学会等で研究者・技術者および女子学生の交流を促す取り組みを、リーダーシップをとって企画することを応援します。



**CHANGE!!**  
女性研究人材不足の解消  
女性研究人材育成と活躍環境の最適化

**女性研究者の研究力強化とそれによる上位職への登用促進**

**女性研究者の海外派遣**  
女性研究者の海外派遣を支援し、海外の優れたキャリアモデルに学ぶことによるマネジメント能力の向上、国際的な研究ネットワークの構築、派遣中の研究専念と国際共同研究による研究力向上・国際共著論文の増加、海外での生活による語学力の向上を図ります。

**大型研究費申請支援**  
大型研究費に申請した女性教員を対象に研究費を助成することにより、女性研究者の大型研究費への挑戦的な申請を後押しし、女性研究者の上位職登用につなげます。

**より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けた意識啓発・行動改革**

**男性教員の育児休業取得促進**  
男性の育児休業への意識啓発のためのセミナー開催や男性の育児休業に関する相談対応を実施します。

**女性教員の研究時間確保のための業務マネジメントサポート**  
女性研究者の教育・運営に関する相談、教育に関するクロスアポイントメント制度の活用提案や、部局内の運営業務に関してアドバイスを行います。

**シンポジウムの開催**  
より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けた意識啓発のためのシンポジウムを開催します。

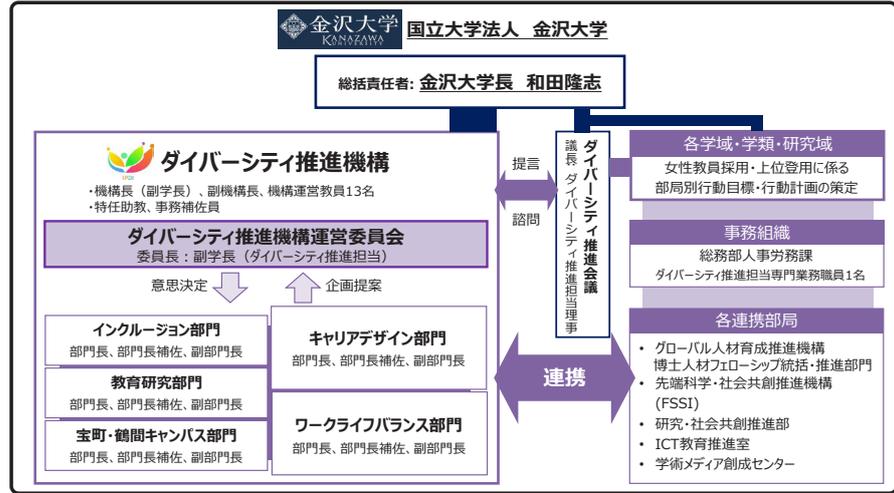
**Webによる情報発信**  
Webサイト等を通じて、ダイバーシティ研究環境の形成に関する情報を発信します。

1 女性研究者の研究力強化とそれによる上位職への登用促進

2 女性研究者の裾野拡大・採用拡大

3 より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けた意識啓発・行動改革

# ◆ 実施体制



**北陸地域への波及**

**ダイバーシティ研究環境推進委員会 Hokuriku Women Researchers' Network (HWRN/ホウルネット)**

- 富山大学 ● 福井大学 ● 富山県立大学 ● 大学コンソーシアム石川 (石川県内の高等教育機関)
- 石川県公設試験研究機関 ● Y K K 株式会社 ● 北陸電力株式会社 ● 株式会社 P F U ● コマツ
- 金沢大学先端科学・イノベーション推進機構協会の地元100社以上 など

**全国への波及**

**全国ダイバーシティネットワーク組織**



◆ 事業 1

1

女性研究者の研究力強化とそれによる上位職への登用促進

“女性研究者の研究力強化とそれによる上位職への登用促進”



女性研究者コラボレーション推進支援(海外派遣支援部門)

女性研究者の海外派遣を支援し、海外の優れたキャリアモデルに学ぶことによるマネジメント能力の向上、国際的な研究ネットワークの構築、派遣中の研究専念と国際共同研究による研究力向上・国際共著論文の増加、海外での生活による語学力の向上を図ります。

今年度は本部門に1名の女性研究者が採択され、海外で研究活動を行いました。

令和6年度採択者

採択者	派遣先	派遣期間
理工研究域地球社会基盤学系・准教授	Royal Danish Academy(デンマーク)	令和6年8月12日～8月31日

2

女性研究者の裾野拡大・採用拡大



女性研究者大型研究費申請支援

大型研究費に申請した女性教員を対象に研究費を助成することにより、女性研究者の大型研究費への挑戦的な申請と採択を後押しし、女性研究者の上位職登用につなげます。

今年度は本支援に1名の女性研究者が採択されました。

令和6年度採択者

採択者	支援対象の研究費
人間社会研究域・教授	科学研究費・基盤研究(B)

3

より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けた意識啓発・行動改革



女性研究者等研究支援制度／大型研究費申請支援制度 成果報告会

**日時** 令和7年1月27日(月) 13:30～15:35

**形式** オンライン開催

令和5年度に採択された7名の研究発表が行われ、当日は約30名の方にご参加いただきました。

各発表の後には、質疑応答が活発に行われました。異分野の研究者交流が促進される機会となりました。



◆ 事業 2

“  女性研究者の  
裾野拡大・採用拡大 ”



女性研究者コラボレーション推進支援(分野別研究人材交流会開催支援部門)

産官学の人材交流を活性化するため、所属する学会等で研究者・技術者および女子学生の交流を促す取り組みを、リーダーシップをとって企画することを支援します。

今年度は本部門に1名の女性研究者が採択され、交流会を行いました。

令和6年度採択者

採択者	企画名称
附属病院整形外科・助教	北陸女性整形外科医の会



博士後期課程の女子学生育成

金沢大学の「博士研究人材支援・研究力強化戦略プロジェクト(HaKaSe+)」による支援により、博士後期課程女子学生の育成につとめ、女性研究者の裾野拡大につなげます。

支援学生における女子割合は3割を超えました(令和6年9月現在)



宝町・鶴間キャンパスでの女性医師・研究者の育成支援

医学系・保健学系・附属病院の構成員が属する宝町・鶴間キャンパスでは、女性医師や研究者、医学類生の育成のためのセミナーや座談会、ダイバーシティ研究環境の整備を目的としたアンケート調査等を実施しています。

- 医学類6年生を対象としたダイバーシティ推進の講義(令和6年9月13日)
- 医師のダイバーシティ推進について考える会(令和6年9月13日)
- ワーク・ライフ・マネジメントセミナー～医師の多様な働き方を考える～(令和7年2月22日)
- 女性医師・教員のキャリア形成に関する意識調査アンケート(令和7年2月3日～令和7年2月28日)
- 「はあざみサロンー宝町・鶴間地区」宝町・鶴間地区の教員・学生を対象とした座談会(令和7年3月17日)



1  
女性研究者の研究力強化と  
それによる上位職への登用促進

2  
女性研究者の裾野拡大・採用拡大

3  
より広いダイバーシティ研究環境の  
形成に向けた意識啓発・行動改革

◆ 事業 3

1

女性研究者の研究力強化とそれによる上位職への登用促進



ダイバーシティ研究環境推進／ジェンダーシンポジウムの開催

**日時** 令和6年12月5日(木) 10:30~11:30  
**形式** 対面およびオンライン

2023年ノーベル生理学・医学賞受賞者カタリン・カリコ博士(ペンシルベニア大学客員教授)をオンラインでお招きし開催しました。現地参加者とオンライン視聴者合わせて約200名が参加しました。

シンポジウムでは、和田隆志学長による開会のあいさつの後、カリコ氏から自身の生い立ちや研究内容、苦労話も交えた研究者としての生き方に関するお話がありました。

続いて、本シンポジウムの企画を担当した金沢大学ダイバーシティ推進機構教育・研究部門長 南コニー准教授の進行の下、学生からカリコ氏へのQ&Aセッションが行われました。学生からは、研究に対するモチベーションを維持する方法や成功の秘訣など、生き方に関する内容から、カリコ氏のmRNAに関する専門的な内容まで、多様な質問が積極的に投げかけられ、それらに対しひとつひとつ丁寧に回答がありました。カリコ氏は「人と比較するよりも、自分の好きなことを突き詰めることが大切」と伝え、学生らにエールを送りました。

参加者からは「ノーベル賞を受賞した方の話を聞く機会ができてよかった」「人生のためになる話が聞けた」などの感想が聞かれ、金沢大学の学生が世界で活躍する女性研究者と触れ合う貴重な機会となりました。



2

女性研究者の裾野拡大・採用拡大

3

より広いダイバーシティ研究環境の形成に向けた意識啓発・行動改革

Program

- 10:30- -----  
 開会挨拶／金沢大学長 和田 隆志
- 10:35- -----  
 オンラインセミナー  
 ピオンテック上席副社長／ペンシルベニア大学客員教授  
 2023年度ノーベル生理学・医学賞受賞者 カタリン・カリコ 博士
- 10:50- -----  
 カリコ博士と学生・教員とのQ&A
- 11:25- -----  
 閉会挨拶／金沢大学副学長(ダイバーシティ推進担当)  
 ダイバーシティ推進機構長 長谷部 徳子



## ワークライフバランス支援

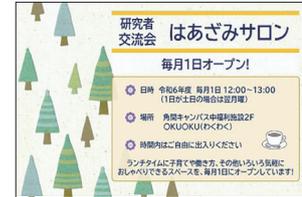
## はあざみサロン

日頃感じている仕事と家庭の両立や育児についての悩みや情報交換など、研究者同士が気軽に話せる交流の場として、毎月1日のお昼に中福利OKU OKU(わくわく)にてはあざみサロンをオープンしています。

**日時** 令和6年度毎月1日 12:00~13:00(1日が土日の場合は翌月曜日)

**会場** 中福利施設2階 交流スペースOKUOKU(わくわく)

**その他** 途中参加・退出可能/男女問わず参加可能



## はあざみルーム

角間キャンパス南地区にのみ設置されていたはあざみルームを角間キャンパス北地区(人間社会2号館2階 救急控室)にも設置しました。スペース内には写真のキッズサークルやリクライニングチェアを配備し、体調がすぐれない職員・学生の休憩や、妊娠中の休憩、乳幼児への授乳、搾乳、おむつ替えなどにご利用いただけます。



## 金沢大学の男性育休取得に関するアンケート

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」事業の一環としてワークライフバランスの中でも特に取組が急務となっている「男性の育児休業取得」に焦点を当てた「金沢大学の男性育休取得に関するアンケート」を全教職員対象に実施しました。

【調査対象】 金沢大学の全教職員(非常勤職員・派遣職員を含む)

【回答数】 356件

アンケートでは、「ご家庭に小さなお子さんがいる場合(もしくは、いと仮定した場合)男性側の育休取得を検討しますか?」という質問に対し、8割以上が「積極的に取得を検討したい」もしくは「できれば取得を検討したい」を選択し、20代の回答者においては全員がどちらかの回答を選択しています。また、「職場の男性メンバーが育休を取得することについて、どのように感じますか?」という質問についても、9割以上が「ぜひ取得してほしい」「できれば取得してほしい」のいずれかを選択しています。

これに対し、令和5年度における実際の男性育休取得率は46.8%に留まっており、教職員の意識と実態に乖離があることが明確になりました。アンケートに寄せられた具体的な意見や要望についても検討し、育休を取得しやすい環境づくりに向けて引き続き取り組んでいきます。

1

女性研究者の研究力強化と  
それによる上位職への登用促進

2

女性研究者の裾野拡大・採用拡大

3

より広いダイバーシティ研究環境の  
形成に向けた意識啓発・行動改革



金沢大学

ダイバーシティ推進機構

Institute for Promotion of  
Diversity and Inclusion, Kanazawa University

URL <https://ipdi.w3.kanazawa-u.ac.jp/>

メールアドレス [cd\\_lab@adm.kanazawa-u.ac.jp](mailto:cd_lab@adm.kanazawa-u.ac.jp)

